

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENSOR DENGAN  
VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BIMBINGAN  
BELAJAR EXCELLENT BRAIN KABANJAHE**

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON TENSOR PERFORMANCE  
WITH JOB SATISFACTION INTERVENING VARIABLES IN  
EXCELLENT BRAIN STUDYING KABANJAHE**

**Menanti Sembiring<sup>1)</sup>, Ingan Ukur Sitepu<sup>2)</sup>, Permikaria Br Ginting<sup>3)</sup>,  
Alpina Damayanti Br Sitepu<sup>4)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality  
Berastagi

email: [sembiringmenanti@gmail.com](mailto:sembiringmenanti@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji bagaimana pengaruh kompensasi secara langsung maupun secara tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja tensor pada Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tensor yang ada pada *Excellent Brain* yang berjumlah 57 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tensor Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tensor Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe dan Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tensor Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.**

*Abstract*

*This research was conducted with the aim of examining the influence of direct and indirect compensation mediated by job satisfaction on the performance of tutors at the Excellent Brain Kabanjahe Tutoring Center. The population in this study were all tutors at Excellent Brain, totaling 57 people and all of them were used as research samples. The analytical method used to test the research hypothesis is path analysis using SPSS version 26. The results of the research show that compensation directly has a positive and significant effect on the performance of Excellent Brain Kabanjahe Tutoring Tutors, job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Excellent Brain Kabanjahe Tutoring Tutors and Compensation "Indirectly, it has a positive and significant influence on the performance of Excellent Brain Kabanjahe Tutoring Tutors, mediated by the Job Satisfaction variable."*

**Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Terjadinya perubahan lingkungan yang sedemikian cepatnya dengan ditandai dengan arus globalisasi, sehingga tingkat ketergantungan antar bangsa semakin besar dan tidak dapat dihindari. Salah satu dampak dari perubahan lingkungan dan arus globalisasi dalam dunia bisnis adalah terjadi persaingan yang demikian pesat. Sumber daya manusia merupakan pemegang peran yang sangat vital dalam memenangkan persaingan dalam dunia bisnis tersebut. Demikian juga persaingan dalam dunia Pendidikan Bimbingan Belajar yang terus meningkat. Begitu banyak tuntutan yang diharapkan masyarakat agar siswa yang mengikuti bimbingan belajar tersebut dapat lulus masuk ke Perguruan Tinggi Negeri maupun sekolah kedinasan. Demikian halnya Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe yang melakukan bimbingan belajar reguler dan bimbingan belajar karier. Untuk mencapai tujuan tersebut maka tutor harus memiliki kinerja yang baik agar luaran dari bimbingan belajar ini dapat bersaing masuk ke Perguruan Tinggi Negeri maupun sekolah-sekolah kedinasan. Namun berdasarkan penelitian pendahuluan masih ada tutor yang memiliki kinerja yang belum maksimal. Kinerja berasal dari Bahasa Inggris adalah *job performance* atau *actual performance* yang dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Priansa (2017) menyatakan kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat

dievaluasi dengan baik. Sedangkan Kinerja (*performance*) menurut Bangun (2018) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja. Menurut Edison, dkk (2018) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni: kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah besarnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi ini akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Hasibuan menyatakan bahwa pemberian balas jasa atau kompensasi bertujuan untuk kepentingan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Supaya tujuan tersebut tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan dan kewajiban, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bima, dkk (2023) diperoleh hasil kompensasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variable kepuasan kerja. Menurut Nasurdin (2020) dalam Fauzan (2022) Kompensasi yang meningkat akan menstimulus adanya peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya.

Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, mengingat karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi maka mereka akan rela memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menurut Agustini (2011) merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Untuk itu maka kepuasan kerja ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Seorang pimpinan harus berusaha agar dapat tercipta kondisi kerja yang baik sehingga akan tercipta situasi kerja yang menyenangkan. Menurut Badriyah (2015), terdapat berbagai dampak akibat kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan yakni (1) produktivitas atau kinerja (unjuk kerja), (2) ketidakhadiran dan *turn over*, dan (3) Kesehatan.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi maka perlu kiranya memperhatikan berbagai factor yang mempengaruhi kepuasan seperti yang dikemukakan oleh kepuasan kerja menurut Kristianto 2011 dalam Garaika (2020) antara lain: (1) faktor psikologis; merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan

keterampilan, (2) faktor sosial: merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan, (3) faktor fisik: merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukara udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya, dan (4) faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan haji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari pemaparan di atas maka dapat dilihat begitu pentingnya peran kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut. Pemberian kompensasi tersebut haruslah dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Septian,dkk (2022) yang melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang diperoleh

1. Secara individu variabel kompensasi berpengaruh namun memberikan efek yang kecil terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Karena kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan, ketika kompensasi tidak diberikan secara adil kepada setiap karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang, maka kinerja karyawan juga tidak akan meningkat dikarenakan kompensasi

yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan.

2. Secara individu variabel kepuasan kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Karena karyawan merasa puas dan nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dan atasan selalu menghargai setiap pekerjaan dan prestasi kerja karyawan, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak.

Rumusan permasalahan yang diteliti adalah untuk mengetahui

- (1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Tentor Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe,
- (2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Tentor Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe
- (3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Tentor Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe dengan variable kepuasan kerja sebagai variable intervening.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi bisa diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda

alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tentor pada Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjaheang berjumlah 57 orang. Sampel menurut Suharsimi (2009) adalah pemilihanejumlah subjek penelitian sebagai wakildari populasi sehingga dihasilkan sampel yang mewakili populasi dimaksud. Mengingat populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka semua populasi dijadikan menjadi sampel yakni seluruh tentor *Excellent Brain* Kabanjahe yang berjumlah 57 orang.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, kompensasi sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (variabel terikat) dan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Menurut [14] Analisis

jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis jalur untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bimbingan Belajar *Excellent Brain* berlokasi di Jalan Veteran Kabanjahe berdiri sejak tahun 2019, melakukan bimbingan belajar terhadap siswa-siswa SLTA yang ingin melanjutkan jenjang Pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri dan bimbingan karier untuk siswa yang ingin melanjutkan Pendidikan ke Kedinasan. Bimbingan Belajar *Excellent Brain* Kabanjahe memiliki 57 orang Tentor yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

**Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	6 orang	10,53
Perempuan	51 orang	89,47
Total	57 Orang	100

Sumber: Bimbel *Excellent Brain* Kabanjahe, 2024

Berdasarkan table 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden, yang mengajar pada *Excellent Brain* Kabanjahe 6 orang atau 10,53 % merupakan laki-laki dan sebanyak 51 orang atau sebesar 89,47 % merupakan perempuan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tentor yang mengajar pada *Excellent Brain* Kabanjahe didominasi oleh perempuan.

**Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	S1	54	94,47
2	S2	3	5,53
	Total	57	100

Sumber: Bimbel *Excellent Brain* Kabanjahe, 2024

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa 54 orang atau sebesar 94,47 % responden adalah memiliki jenjang Pendidikan Srata 1(S1) dan sisanya sebanyak 3 orang atau sebesar 5,53% berpendidikan S2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tentor yang mengajar pada *Excellent Brain* Kabanjahe lebih banyak berpendidikan S1.

**Tabel 3 Kompensasi Yang Diberikan Bimbingan Belajar *Excellent Brain***

No	Jenis Tentor	Kompensasi Yang Diberikan
1	Tentor Harian	Kontrak 8 jam per hari kerja, masuk Senin - Sabtu, gaji bulanan dengan besaran Rp 3.500.000.,- Rp 4.000.000., bonus tahunan, THR bulan desember, fee promosi
2	Pengajar Kuota	Harus memenuhi kuota mengajar 30 jam per minggu, tidak harus masuk per hari, dapat gaji bulanan, dan THR

3	Pengajar Freelance	Tentor menentukan hari mengajarnya dan dibayar perpertemuan, mendapatkan fee marketing
---	--------------------	--

Sumber: Bimbel *Excellent Brain* Kabanjahe, 2024

### Uji Validitas

Data yang diperoleh dari responden sebelum digunakan dalam model regresi diuji validitasnya dan diolah menggunakan SPSS Versi 26, dan berdasarkan hasil olahan data uji valiitas ditampilkan pada table 4 berikut ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

No	R hitung	Keterangan
<b>KOMPENSASI</b>		
P1	0,758	Valid
P2	0,850	Valid
P3	0,368	Valid
P4	0,517	Valid
P5	0,591	Valid
<b>KEPUASAN KERJA</b>		
P1	0,453	Valid
P2	0,803	Valid
P3	0,664	Valid
P4	0,590	Valid
P5	0,454	Valid
P6	0,615	Valid

<b>KINERJA</b>		
P1	0,555	Valid
P2	0,615	Valid
P3	0,297	Valid
P4	0,858	Valid
P5	0,764	Valid
P6	0,592	Valid
P7	0,396	Valid
P8	0,663	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah, SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan table 4 di atas maka dapat diketahui bahwa semua data pada variabel penelitian yakni variabel Kompensasi (X), variabel Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari rtabel yakni sebesar (0,2564). Jadi dapatdikatakanbahwa data tersebut layak digunakan.

### Uji Reliabilitas

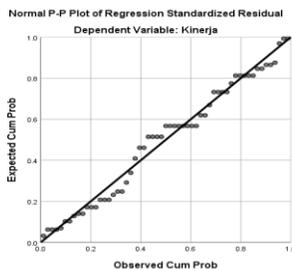
**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,604	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,641	Reliabel
Kinerja	0,680	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan table 5 di atas maka semua data penelitian yakni Kompensai, Kepuasan Kerja dan Kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besai dari 0,60.

### Uji Normalitas

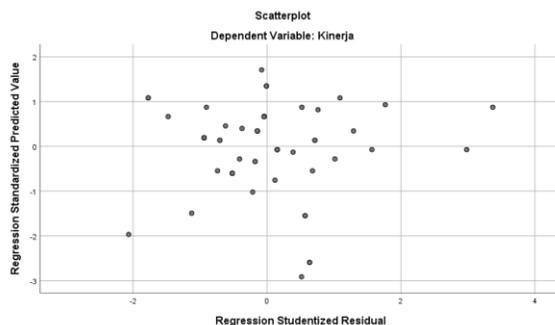


Gambar1 P Plot Uji Normalitas

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan gambar 1 di atas maka dapat ketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal karena menyebar diatas dan di bawah garis diagonal

### Uji Heteros Kedastisitas

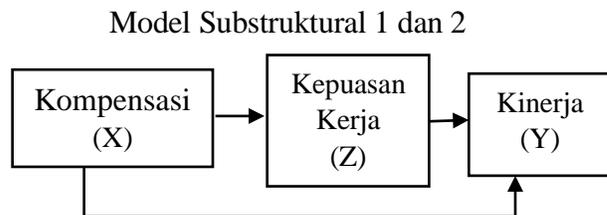


Gambar 2 Scatterplot

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan gambar 2 di atas maka data dapata dilihat menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa data terbebas dari heteroskedastitas.

### Analisis Jalur Path



Gambar 3 Model SubStruktural.

Dari gambar tersebut penulis ingin melihat pengaruh Kompesasi terhadap kinerja secara langsung. Selain itu penulis juga ingin melihat pengaruh Kompesasi terhadap Kinerja secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja.

### Model Sub Struktural 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja



Dari Gambar Model Substruktura 1 di atas akan diketahui bagaimana pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

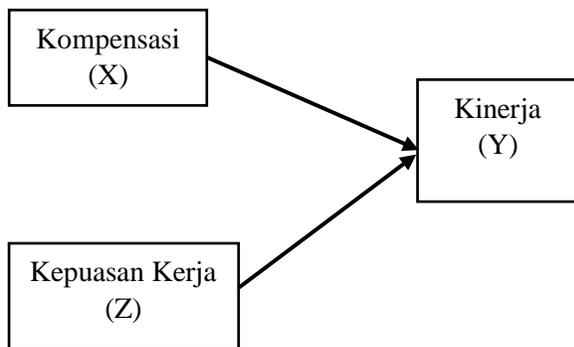
**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0,816	10.456	0.000	Signifikan
Dependent Variabel = Z				
R = 0,816				
RSquare = 0,665				

Sumber ; Data diolah,2024

Berdasarkan table 6 di atas diketahui nilai standardized coefficient beta adalah sebesar 0,816 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**SubStruktural 2 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**



Gambar 3 Substruktural 2

Berdasarkan Gambar 3 di atas penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Model	Beta	T	Sig.	Keterangan
X	0,539	9,750	0.000	Signifikan
Z	0,481	8.699	0.000	
R = 0.972				
Rsquare = 0.945				
F hitung = 461.774				
Sig.F.Hitung =0.000				

Sumber Data diolah, 2024

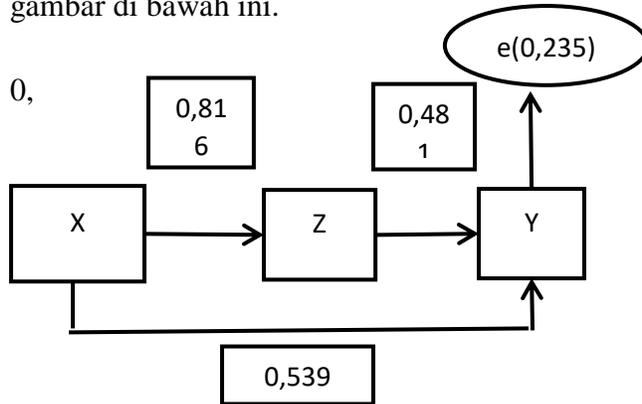
Berdasarkan data dari table 7 maka dapat diketahui bahwa nilai koeficient beta Kompensasi sebesar 0,539 dengan nilai signifikansi 0.000, hal ini berarti kontribusi kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,539. Demikian halnya nilai koefisien beta Kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,481 dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

**Tabel 8 Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Signifikansi
X ke Y = 0.767	X ke Z ke Y	X ke Z ke Y	X ke Y = 0.000
Z ke Y = 0.604	(0,816 X 0,481) = 0.392	(0,816 + 0,481) = 1,297	Z keY = 0.000
X ke Z = 0.924			X ke Z= 0.00

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis dan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya maka selanjutnya dapat digambarkan analisis jalur Path seperti gambar di bawah ini.



Gambar 4 JalurPath.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan hasil uji path yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Selain secara langsung Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dengan variabel Intervening Kepuasan Kerja. Saran bagi perusahaan hasil penelitian ini agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan kebijakan pada pemberian kompensasi

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto.Suharsimi.(2009). “Manajemen Penelitian” : Jakarta: Rineka Cipta.

Achmad. Fauzan. (2022) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur”. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan

Akuntansi) Vol.6, no.2, hal. 1860-1880.

Agustini. Fauziah.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan” Medan: Madetera.

Anggresta Putri Pratama dan M. Masrukhan (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, Vol.3 no.8.hal. 3679-3687.

Bangun. Wilson. (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bima. Satrya Widayat. Muhammad Buchori, dan Tin Agustina Karnawati (2023) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO *Service on Site Lahat*”.Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.7, no. 1, hal. 17-26

Edison. Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi” Bandung: Alfa Beta.

Garaika. (2020).”Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.21,no.1, hal. 28-41.

Mila.Badriyah. (2015).” Manajemen Sumber Daya Manusia.”. Bandung: Pustaka Setia.

Priansa. Donni Juni. (2017) “ Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung” Pustaka Setia.

Septian. Ragil Anandita, Lubis Kurniawanb ,dan Wisnu Mahendri.(2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Jombang. Jurnal Jimtek. Vol.2 no.3 pp. 279-2888.

Sugiyono. (2018).”Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”:  
Bandung: Alfabeta.

Supomo.R dan Eti Nurhayati. (2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung: Irama Widya.